

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Studi ini dilakukan di kota Surabaya pada kantor akuntan publik yang terdaftar di *website* IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia) pada tahun 2013. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan tersebut, dapat disusunlah kesimpulan mengenai hasil uji hipotesis:

- a. Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun arahnya positif. Hal ini disebabkan karena penggunaan struktur audit belum tentu dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. selain itu, hal ini disebabkan oleh adanya dasar-dasar peraturan yang dibutuhkan dalam mengaudit seperti kode etik dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), dan auditor sendiri diharuskan untuk taat kepada kode etik dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang berlaku tersebut, sehingga struktur audit belum tentu dapat membantu meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan.
- b. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun arahnya positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyaknya responden adalah auditor junior yang memiliki

pengalaman kerja yang rendah, dan menunjukkan bahwa auditor junior masih memiliki sikap idealisme yang tinggi, sehingga berpotensi untuk mengalami konflik peran yang lebih besar pada saat menjalankan tugasnya. Hal ini membuat para auditor junior untuk belajar dari konflik peran yang dialaminya tersebut dan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.

- c. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya peraturan-peraturan dalam mengaudit seperti kode etik dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yang membuat auditor harus memahami dan menaati kode etik dan SPAP tersebut, sehingga ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu juga disebabkan karena jumlah responden merupakan auditor junior yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Selain itu juga disebabkan karena banyaknya responden yang mengisi kuisioner adalah auditor junior yang memiliki pengalaman kerja rendah.

## **5.2 Keterbatasan**

Kinerja auditor dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran sebesar 12,2% sehingga sisanya 87,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **5.3 Saran**

Pada penelitian selanjutnya diharapkan mencari variabel lain seperti seperti locus of control, kelebihan peran, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lainnya selain struktur auditor, konflik peran, dan ketidakjelasan peran untuk menjelaskan mengenai kinerja auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L., 2009, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta), *Jurnal Akuntansi*, vol.1, no.1, Mei: 40-69.
- Cayono, D., 2005, Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah (Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik), *SNA VIII*, Solo, 15 – 16 September.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., Subroto, B., 2008, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, vol.5, no.2, Desember.
- Gautama, S., I., dan Arfan, M., 2010, Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Bpk RI Perwakilan Provinsi Aceh), *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi* Vol. 3. No. 2, Juli: 195-205.
- Ghozali, L., 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., Ramdan, Z., 2012, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Dki Jakarta, Jakarta.

Husien, F., M., 2008, Keterkaitan Faktor-Faktor Organisasional, Individual, Konflik Peran, Perilaku Etis dan Kepuasan Kerja Akuntan Manajemen, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 1, No.1, April.

Hutami, G., dan Chariri, A., 2011, Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang), Semarang.

Maulana, I., Zirman, dan Silfi, A., 2012, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam), Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Mulyadi, 2002, Auditing Buku 1, Salemba Empat : Jakarta.

Murtiasri, E., 2006, Antecedent dan Konsekuensi *Burnout* pada Auditor : Pengembangan terhadap *Role Stress* Model, *Simposium Nasional Akuntansi 9* Padang, Agustus.

Sunarta, 2010, Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan), Yogyakarta : FISE Universitas Negeri Yogyakarta.

- Tami, L., 2012, Pengaruh Struktur Audit, Independensi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang), Semarang.
- Tranggono, R., P., dan Kartika, A., 2008, Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret: 80–90.
- Trisnaningsih, S., 2007, Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, *SNA X Makassar*, 26-28 Juli.